

## Fälle zum Datenschutz im Arbeitsrecht

### Fall 1: Beschäftigtendatenschutz

A bewirbt sich als Versicherungskaufmann bei der Versicherungsgesellschaft V. Während des Vorstellungsgesprächs stellt sich heraus, dass V über die berufliche und private Vergangenheit des A sehr gut informiert ist. V hat diese Daten „gegoogelt“ und zudem Verbindung mit dem früheren Arbeitgeber des A aufgenommen und weitere Informationen eingeholt. Ferner hat V über ein soziales Netzwerk unter falschem Namen an A eine Freundschaftsanfrage gesendet, die A angenommen hat.

Sind die von V vorgenommenen Datenverarbeitungen rechtmäßig?

Nachdem V den A eingestellt hat, teilt er allen Mitarbeitern mit, dass zukünftig auf der Internetseite von A alle Mitarbeiter mit Namen, Position und Foto angezeigt werden sollen.

Wäre das rechtmäßig?

### Lösung

#### A. Informationsbeschaffung durch V

##### 1. Recherche im Internet

Besonderheit für das Arbeitsrecht: § 26 Bundesdatenschutzgesetz durch die Öffnungsklausel in Art. 88 DS – GVO zur Schaffung einer eigenen Rechtsgrundlage.

Also Voraussetzungen des § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG

- A ist Bewerber und gilt nach § 26 Abs. 8 Satz 2 als Beschäftigter im Sinne von § 26 Abs. 1 BDSG
- Datenbeschaffung erforderlich für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses? Hier: für die Begründung
- Erforderlichkeit: Interessenabwägung, hier insoweit problematisch, als V die Daten nicht unmittelbar bei A erhoben hat, sondern über Dritte (Google), bei weiterer Überlegung aber unproblematisch, da die Daten öffentlich zugänglich sind und V ein berechtigtes Interesse hat (Auswahl geeigneter Mitarbeiter)

Ergebnis: Recherche ist zulässig

##### 2. Befragung des früheren Arbeitgebers, § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG

- nach Literatur und Rechtsprechung ist die Befragung eines früheren Arbeitgebers ohne weiteres zulässig, sofern nicht sogenannte höchst persönliche Daten bekannt gegeben werden, die für die Bewertung der Arbeit nicht erforderlich sind.

Ergebnis: Befragung ist ebenfalls zulässig

##### 3. Einholung von Informationen über soziales Netzwerk, § 26 Abs. 1 Satz 1 BDSG

- Die Daten sind nicht öffentlich zugänglich, V hat den A getäuscht, um an Informationen zu gelangen, es liegt ein nicht gerechtfertigter Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des A vor, der auch unter dem Gesichtspunkt der Begründung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist.

Ergebnis: die Recherche ist unzulässig.

## B. Veröffentlichung von Personaldaten und Fotos im Internet

### § 26 Abs. 1 Satz eins BDSG

– Erforderlich für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

Hier: Durchführung

– Erforderlich eventuell bei Kundenberatern, Außendienstmitarbeitern usw., da dieser mit Kontakt Kunden stehen und die Kunden entsprechende Sichtbarkeit erwarten (+), im Übrigen aber nicht (-)

– Veröffentlichung von Fotos erfordert Einwilligung nach § 22 Kunsturhebergesetzes (KUG)

– Besondere Prüfung der Freiwilligkeit gemäß § 26 Abs. 2 BDSG aufgrund der im Beschäftigungsverhältnis bestehenden Abhängigkeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Freiwilligkeit liegt nur vor, sofern vom Arbeitgeber kein besonderer Druck ausgeübt wird.

Ergebnis: bei Einwilligung unter Berücksichtigung der besonderen Voraussetzungen für die Freiwilligkeit zulässig.

### Fall 2 Videoüberwachung

Der Arbeitgeber stellt dem Arbeitnehmer ein Firmenfahrzeug zur Verfügung, das über ein GPS kontrolliert wird. Ist eine solche Maßnahme zulässig?

- Personenbezogene Daten: § 26 BDSG, Art. 4 DS-GVO (+)

Erforderlich für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

Hier: Durchführung

- Nicht zur Kontrolle, wo sich die Mitarbeiter momentan aufhalten (-)

Aber: zur Überprüfung, ob die Mitarbeiter die Ruhezeiten einhalten, die nach dem Arbeitszeitgesetz zwingend vorgeschrieben sind und bei Nichteinhaltung ein hohes Bußgeld nach sich ziehen können.

### Fall 3: nochmals Videoüberwachung

Der Inhaber eines größeren Ladengeschäftes installiert eine umfangreiche Videoanlage, um eventuelle Diebstähle eventuelle Diebstähle aufklären zu können. Die Aufnahmen werden gespeichert. Nach einer gewissen Zeit stellt er einen erheblichen Warenschwund fest und überprüft die Videoaufzeichnungen. Dabei stellt er fest, dass eine seiner Mitarbeiterinnen bereits vor mehreren Monaten gelegentlich Geld aus der Kasse genommen hat. Er kündigt das Arbeitsverhältnis fristlos und macht Schadensersatzansprüche in Form der entwendeten Geldbeträge und des Kostenaufwandes für die Videoüberwachung geltend.

Die Arbeitnehmerin wendet ein, die Speicherung von Daten sei über längere Zeit nicht zulässig gewesen, so dass sowohl die Kündigung als auch die Geltendmachung der Schadensersatzansprüche unzulässig gewesen seien. Ist dieser Einwand berechtigt?

## Lösung

Die Zulässigkeit der Speicherung richtet sich nach Art. 5 Abs. 1 Buchstabe b DS-GVO, der wie folgt lautet:

Personenbezogene Daten müssen in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist.

Ergebnis: Die Speicherung von Videoaufzeichnungen zur Aufklärung eines Warenschwundes ist eigentlich über längere Monate nicht notwendig. Vorliegend war die Speicherung also unzulässig, so dass auch die Aufnahmen, die zum Nachteil der Mitarbeiterin erfolgten, nicht zulässig waren und einem Beweisverwertungsverbot unterliegen, so das Landesarbeitsgericht Hamm im Jahre 2016.

Ergebnis: Verwertung der Aufnahmen ist unzulässig.

Aber: anders das Bundesarbeitsgericht, das wie folgt entschieden hat:

Die Datenspeicherung war zunächst zulässig – Überwachung des Ladengeschäftes zur Aufklärung von Diebstählen – und wird durch die längere Speicherung nicht unzulässig. Bei der Feststellung einer Straftat können derartige Daten solange verwertet werden, wie die Straftaten bzw. daraus entstehende Schadensersatzansprüche oder wie hier Kündigungsansprüche nicht verjährt sind. Verjährung ist im vorliegenden Fall nicht eingetreten, insbesondere ist das Kündigungsrecht nach § 626 BGB nicht erloschen, da die Zwei-Wochen-Frist des § 626 Abs. 2 BGB erst ab Kenntnis vom wichtigen Grund zu laufen beginnt.

Ergebnis: die Kündigung war zulässig und die Schadensersatzansprüche bestehen zumindest dem Grunde nach auch.

## Fall 4: Keylogger-Programm

Ein Arbeitgeber installierte auf dem PC seiner Mitarbeiter ein sogenanntes Keylogger-Programm, wobei die Beschäftigten von diesem Vorgang in Kenntnis gesetzt wurden. Das Programm ermöglichte es dem Arbeitgeber, sämtliche Tastatureingaben der Mitarbeiter aufzuzeichnen sowie regelmäßig Screenshots zu erstellen.

Bei diesem Vorgang stellte sich heraus, dass einer der Mitarbeiter für private Zwecke im Internet surfte. Der Arbeitgeber kündigte fristlos. Der Arbeitnehmer ging gegen die Kündigung vor und meinte, diese sei unrechtmäßig. Zu Recht?

## Lösung

- Personenbezogene Daten: § 26 BDSG, Art. 4 DS-GVO (+)

Erforderlich für die Begründung, Durchführung oder Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses?

Hier: Durchführung?

Wohl nicht, weil die Durchführung des Arbeitsverhältnisses nicht die Kontrolle absolut jeder Tätigkeit an einem PC erfordert, also (-).

Aber: aufgrund einer Einwilligung, Art. 6 Abs. 1 a DS-GVO?

Problem: war die Einwilligung freiwillig?

Maßstab:

- § 26 Abs. 2 BDSG – besondere Umstände des Arbeitsverhältnisses – ein rechtlicher oder wirtschaftlicher Vorteil des Arbeitnehmers besteht sicherlich nicht, vielmehr liegt ein Abhängigkeitsverhältnis vor, den sich der Arbeitnehmer bei der Anordnung der Überwachung gar nicht entziehen kann.

- Ebenso Art. 7 Abs. 4 DS-GVO: Kopplungsverbot, da die Durchführung des Arbeitsverhältnisses einschließlich der Erbringung der Dienstleistung nicht von der Einwilligung zu einer Verarbeitung der personenbezogenen Daten abhängig ist.

Ergebnis: nicht zulässig

Fall 5: Datenkorrektur

Mitarbeiterin Frau M möchte wissen, welche Daten von ihr in ihrer elektronischen Personalakte gespeichert sind. Auf Nachfrage bei der Personalleitung bezüglich der von ihr gespeicherten Daten erhält sie die Antwort, dass ihre Privatanschrift, ihr Familienstand, die Zahl ihrer unterhaltsberechtigten Kinder, ihr beruflicher Werdegang und die Namen ihrer Eltern elektronisch gespeichert sind. Frau M fällt auf, dass die gespeicherte Zahl ihrer unterhaltsberechtigten Kinder falsch ist. Eine Einwilligung zur Speicherung dieser Daten hat Frau M nicht gegeben.

Ist die Speicherung der Daten von Frau M zulässig?

Welche Rechte stehen Frau M bezüglich dieser Daten zu?

Lösung

Die Speicherung der Daten ist grundsätzlich zulässig gemäß § 26 Abs. 1 BDSG. Es handelt sich um personenbezogene Daten, die zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses gespeichert werden dürfen.

Eine Einwilligung ist nicht erforderlich. Gespeichert werden dürfen allerdings nur Daten, die zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses erforderlich sind. Dies ist bei den Eltern von Frau M nicht der Fall. Diese Daten dürfen ohne Einwilligung von Frau M nicht gespeichert werden.

Hinsichtlich der Daten der Eltern steht Frau M ein Löschungsanspruch gemäß Art. 17 DS-GVO zu, hinsichtlich der Anzahl der unterhaltsberechtigten Kinder ein Berichtigungsanspruch gemäß Art. 16 DS-GVO.